



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Diefa Maulana Shaif Irmawan^{1*}, Dian Ayu Liana Dewi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

* E-mail Korespondensi: shaifdreni12@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-11-2025

Revision: 30-01-2026

Published: 17-02-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1365

ABSTRAK

Kinerja individu merupakan faktor yang sangat penting dan memerlukan upaya yang sistematis dan berkesinambungan agar setiap waktu selalu meningkat. Dengan adanya peningkatan kerja individu, maka suatu organisasi dikatakan berhasil mengelola sumber daya yang dimiliki. Dalam peningkatan kinerja perlu adanya faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi setiap individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jenis data yang digunakan adalah data subjek, dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Hasil dari penelitian adalah motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Namun, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of financial literacy and Fear of Missing Out (FoMO) on the digital consumptive behavior of senior high school students in Puruk Cahu, as well as to examine the role of Financial Technology (fintech) as a moderating variable in this relationship. The study employed a sample of 100 public senior high school students in Puruk Cahu. A survey method was utilized, with data collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS version 4.0 software. The results indicate that financial literacy has a positive and significant effect on digital consumptive behavior, and FoMO also has a positive

Acknowledgment

and significant effect on digital consumptive behavior. However, financial literacy does not have a significant effect on FoMO. Furthermore, fintech is proven to significantly moderate the effect of financial literacy on digital consumptive behavior and to moderate the effect of FoMO on digital consumptive behavior. This study is expected to serve as a foundation for the development of digital financial literacy education integrated with psychological aspect control and the prudent use of fintech, as well as a reference for future research by incorporating additional variables and expanding the scope of the research area.

Key word: *performance, motivation, work discipline, organizational commitment*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berupaya mencapai tujuannya dengan menggunakan sekelompok individu atau sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko bahwa dalam proses sistem pengelolaan organisasi diperlukan sistem manajerial yang baik, seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan). Semua input-input tersebut harus berjalan secara maksimal dan optimal agar tujuan organisasi mudah tercapai (Wahyuni, 2022). Salah satu ukuran dari pencapaian tujuan organisasi secara umum dikenal dengan istilah kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salsabila, 2021). Mencapai kinerja yang maksimal adalah tanggung jawab individu karyawan. Selain itu manajemen juga ikut berperan memberi motivasi, mendorong, memberi keyakinan kepada karyawan agar berhasil meningkatkan hasil kerjanya.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Dewi, 2022). Semakin tinggi suatu motivasi seorang pegawai maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Dan upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang juga memegang peran penting dalam pencapaian kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela, Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara

teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Dewi, 2022). Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal.

Selain motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi juga berperan penting dalam suatu organisasi. Menurut Schermerhorn bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang *commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Wahyuni, 2022). Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi merupakan landasan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Komitmen yang rendah akan menyebabkan kinerja pada pegawai menjadi menurun.

Dalam penelitian terdahulu, hasil penelitian (Dewi, 2022), (Ayuninggar, 2023) serta (Wahyuni, 2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Dewi, 2022), (Ayuninggar, 2023), dan (Nur Istiqlali, 2024) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi menurut penelitian (Awaliya, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa pegawai dalam disiplin kerjanya belum semuanya baik, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memperlihatkan pada saat jam kerja seperti seringnya para pegawai terlambat saat berangkat bekerja. Hasil penelitian (Salsabila, 2021) dan (Dewi, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi komitmen seseorang dalam berorganisasi maka semakin bagus dan meningkat kinerja orang tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah data subjek, dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner guna mengumpulkan informasi tentang bagaimana sikap pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Teknik pengambilan sampel

yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah teknik nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh. Yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian berjumlah 107 orang.

HIPOTESIS

H₁: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.

HASIL

Pada pengujian hasil terdapat uji validitas dan uji reliabilitas dengan pengukuran menggunakan nilai signifikansi, dan nilai Cronbach Alpha. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	N	Hasil Sig.	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	30	0,000	0,05	Valid
2	30	0,000	0,05	Valid
3	30	0,000	0,05	Valid
4	30	0,000	0,05	Valid
5	30	0,000	0,05	Valid
6	30	0,000	0,05	Valid
7	30	0,000	0,05	Valid
8	30	0,000	0,05	Valid
9	30	0,000	0,05	Valid
10	30	0,000	0,05	Valid
11	30	0,000	0,05	Valid
12	30	0,000	0,05	Valid

Sumber: Output data primer yang diolah (2026)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 12 dengan jumlah responden 30 orang, semua pernyataan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	N	Hasil Sig.	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	30	0,000	0,05	Valid
2	30	0,000	0,05	Valid
3	30	0,000	0,05	Valid
4	30	0,000	0,05	Valid
5	30	0,000	0,05	Valid
6	30	0,000	0,05	Valid
7	30	0,000	0,05	Valid
8	30	0,000	0,05	Valid
9	30	0,000	0,05	Valid
10	30	0,000	0,05	Valid
11	30	0,000	0,05	Valid
12	30	0,000	0,05	Valid
13	30	0,000	0,05	Valid
14	30	0,000	0,05	Valid
15	30	0,000	0,05	Valid

Sumber: Output data primer yang diolah (2026)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan 1 sampai dengan 15 dengan jumlah responden 30 orang, semua pernyataan dikatakan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,00.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	N	Hasil Sig	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	30	0,000	0,05	Valid
2	30	0,000	0,05	Valid
3	30	0,000	0,05	Valid
4	30	0,000	0,05	Valid
5	30	0,000	0,05	Valid
6	30	0,000	0,05	Valid
7	30	0,000	0,05	Valid
8	30	0,000	0,05	Valid
9	30	0,000	0,05	Valid
10	30	0,000	0,05	Valid
11	30	0,000	0,05	Valid
12	30	0,000	0,05	Valid

Sumber: Output data primer yang diolah (2026)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 12 dengan jumlah responden

30 orang, semua pernyataan bisa dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi yaitu $< 0,05$ dan dilihat dari tabel menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,000. Jadi dapat disimpulkan data tabel di atas adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	N	Hasil Sig	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	30	0,000	0,05	Valid
2	30	0,000	0,05	Valid
3	30	0,000	0,05	Valid
4	30	0,029	0,05	Valid
5	30	0,000	0,05	Valid
6	30	0,024	0,05	Valid

Sumber: Output data primer yang diolah (2026)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan 1 sampai dengan 8 dengan jumlah responden 30 orang, semua pernyataan dikatakan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu pernyataan 1, 2, 3, 5 memiliki nilai signifikansi 0,00, pernyataan 4 nilai signifikansinya 0,029, dan pernyataan 6 memiliki nilai signifikansi 0,024. Setelah uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0,955	Reliabel
Motivasi	0,954	Reliabel
Disiplin Kerja	0,972	Reliabel
Komitmen Organisasi	0, 743	Reliabel

Sumber: Output data primer yang diolah (2026)

Semua pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ yaitu kinerja 0,955 motivasi 0,954, disiplin kerja 0,972, komitmen organisasi 0,743.

Setelah data penelitian ini melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, langkah berikutnya adalah analisis data. Pada penelitian yang dilakukan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Adapun tahapan dalam analisis regresi linier berganda yaitu:

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Standardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	11,256	4,792		2,349	,021
Motivasi	,129	,054	,201	2,387	,019
Disiplin Kerja	,498	,077	,557	6,432	,000
Komitmen Organisasi	,232	,155	,115	1,497	,138

Sumber: Output data primer yang diolah, 2026

Dari hasil pengujian parsial diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki arah positif. Pada variabel motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi $0,138 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,565	2,726

Sumber: Output data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R Square yaitu sebesar 0,578. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja sebesar 57,8% dan sisanya sebesar 42,2% dijelaskan oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang kesimpulannya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu $0,019 < 0,05$, hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H₁ dapat diterima. Kemudian, disiplin kerja juga terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara

3223

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_2 dapat diterima. Selanjutnya, untuk komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu $0,138 > 0,05$. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_3 dapat ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang didapat bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang diharapkan memperhatikan kinerja pegawainya dengan mengetahui seberapa besar motivasi para pegawai, disiplin kerja dan komitmen di dalam organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini dengan menambah variabel lainnya. Dan bagi pembaca artikel diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaliya, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278–287. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i3.170>
- Ayuninggar, L. U. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang The Influence Of Work Discipline And Motivation On The Performance Of Health Officials In Malang District*. 10(5), 3562–3572. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/21040>
- Dewi, N. P. M. L. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali. *Values*, 3(3), 761–771. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Nur Istiqlali, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. https://www.researchgate.net/publication/379006153_Pengaruh_Disiplin_Kerja_Kemampuan_Kerja_Dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kinerja_PNS_Di_Dinas_Kesehatan_Kabupaten_Rembang
- Salsabila. (2021). Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. http://pidii.info/index.php?option=com_k2&view=itemlist&task=category&id=18:kabupaten-purwakarta
- Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. *Student Journal of Bussiness and Management*, 4, 115–134. <https://ejournal.unib.ac.id/sjbm/article/view/33195/14217>